The Workforce View in Europe 2018

A more human resource.℠

Indice

Preámbulo....4

Introducción....5

Resumen ejecutivo....6

Sentimientos encontrados sobre el futuro....8

Explorando nuevas culturas de trabajo....11

Carrera de obstáculos....14

Preparados para el futuro....18

Mantener el compromiso y la productividad de los empleados....22

Bienestar: todo está en la mente....27

Preámbulo

DON MCGUIRE
PRESIDENT EMEA

Bienvenidos a The Workforce View in Europe 2018, donde ofrecemos una visión sin precedentes de los pensamientos, actitudes, esperanzas y miedos de casi 10.000 trabajadores de todo el continente. Yo siempre aguardo con impaciencia leer los resultados de nuestro estudio anual para lograr una mayor comprensión de los problemas que están afectando a nuestros clientes en su día a día y empezar a desarrollar nuevas ideas sobre cómo podemos apoyarles de la mejor manera posible.

Una vez más, la gestión del cambio es uno de los problemas fundamentales a los que tienen que hacer frente las empresas para adaptarse a nuevas formas de trabajo y a una innovación incesante y seguir ofreciendo todo su apoyo a los suyos. En ADP, la tecnología y la innovación siempre han ocupado un papel relevante en nuestro negocio y estamos convencidos de que, por muy abrumadores que sean los cambios, la verdadera amenaza sería no moverse. El futuro de las organizaciones y de su personal solo puede asegurarse si abrazamos el cambio.

> “El futuro de las organizaciones y de su personal solo puede asegurarse si abrazamos el cambio”

Pero, por supuesto, las nuevas tecnologías también traen riesgos y retos desconocidos, como hemos visto en la aparición de numerosos problemas sobre la seguridad y privacidad de los datos. Los equipos de RR.HH. están incrementando la información a su alcance para comprender mejor a sus empleados y poner en marcha estrategias más efectivas, pero todo esto debe hacerse con mucha responsabilidad. El RGPD preocupa, y las empresas tienen que asegurarse de que están preparadas.

En este sentido, esperamos que encuentres The Workforce View 2018 tan útil como nosotros para conocer mejor a tu gente; involucrarlos y ayudar a hacer prosperar tu negocio. Las personas son el alma de todas las organizaciones, sin embargo, con demasiada frecuencia, en HCM, los empleados son tratados como un simple dato en una hoja de cálculo. Al conocer y comprender verdaderamente tu activo más valioso, tu gente, puedes crear una plataforma que respalde los anhelos de tu empresa.

Introducción

No hay duda de que la Europa de 2018 es muy diferente de la Europa de hace unos años. El crecimiento económico generalizado y la caída del desempleo apuntan a un periodo de relativa estabilidad, aunque el panorama político continúa presentando una gran incertidumbre. Bajo la aparente estabilidad económica y del empleo se oculta un continente que está avanzando más rápido de lo que nunca habríamos imaginado, impulsado por la tecnología. Y los efectos se están sintiendo en todos los niveles de la sociedad.

En primera línea de este acelerado cambio se encuentra el mundo laboral, con organizaciones que trabajan incesantemente para sacar partido de la innovación y salir adelante en un mundo cada vez más competitivo. Pero ¿qué significan todos estos cambios para los empleados, a los que se les exigen nuevas habilidades, nuevas formas de trabajar y ante los que cae la amenaza de la automatización? El elemento humano del trabajo nunca ha sido tan importante; las máquinas todavía no nos han desplazado, de momento.

Así, mientras las organizaciones luchan por mantenerse al día, The Workforce View in Europe 2018 ofrece un barómetro muy necesario de cómo se están sintiendo los empleados. En torno a 10.000 trabajadores de Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Polonia, España, Suiza y el Reino Unido han sido entrevistados para el estudio, que analiza algunos de los temas más candentes del momento, como la automatización, la capacitación profesional, el autoempleo, la productividad y la igualdad; una lectura imprescindible para aquellos que desean construir unos recursos más humanos.

Sobre el informe

The Workforce View in Europe 2018 explora las actitudes de los empleados frente al futuro del empleo. Los resultados ofrecen una visión profunda de cuestiones que son críticas para las empresas, como el optimismo y la fidelidad de los empleados, la preparación y la proyección profesional, los retos de la productividad, la tecnología y la automatización, el bienestar y la discriminación.

El estudio fue realizado por la agencia independiente de estudios de mercado Opinion Matters, en nombre de ADP, en verano de 2017. La muestra constaba de 9.908 adultos del mercado laboral de ocho territorios de Europa: Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Polonia, España, Suiza y el Reino Unido.

Resumen ejecutivo

El optimismo sigue creciendo, pero

El optimismo ha crecido por tercer año consecutivo, con un incremento de un punto porcentual en comparación con el año anterior. Los Países Bajos son la nación más optimista (85%), mientras que Francia continúa a la cola de Europa (74%). La mayor subida de la positividad se produjo en Italia (hasta 6 puntos porcentuales), mientras que Polonia ha experimentado la mayor caída en los últimos 12 meses (descenso 8 puntos porcentuales).

El autoempleo está perdiendo atractivo

En comparación con el año pasado, hay menos empleados que considerarían ahora la opción del autoempleo (60% vs. 68%), mientras que el número de los que se lo están planteando activamente también ha caído (descenso de siete puntos a un 8%). El autoempleo es más atractivo para los empleados de Italia, donde más de una cuarta parte (26%) están pensando activamente en dar el salto, en comparación con solo uno de cada diez empleados (10%) en los Países Bajos.

Reticencia a trasladarse a otro país

Solo el 6% de los encuestados está pensando activamente en buscar trabajo en el extranjero, el porcentaje sube a un poco más de uno de cada diez (11%) en Italia y cae al 3% en los Países Bajos. Los principales obstáculos son los vínculos con la familia y los amigos (32%), la barrera del idioma (21%) y la falta de interés (14%).

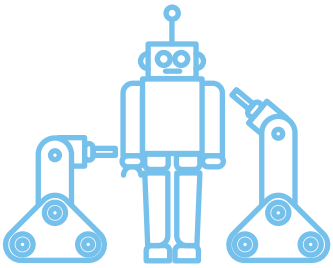
Discriminación

Más de uno de cada tres (34%) trabajadores europeos se ha sentido discriminado en el trabajo, una cifra que sube al 42% en Italia. El motivo más común es la edad, citada por el 10% de los trabajadores, seguida del sexo (8%), la procedencia (5%) y la formación (5%). La edad es también un motivo que una de cada cinco personas encuestadas (18%) considera uno de los principales factores que obstaculizan su desarrollo profesional.

Resumen ejecutivo

Disminución de la confianza en las propias habilidades

Solo el 83% de los empleados se sienten seguros en cuanto a su nivel de preparación, lo que significa un descenso de un punto porcentual desde el año pasado y una caída del 6% desde 2016. Los trabajadores españoles son los que más confían en sus capacidades (89%) y los holandeses los que menos (79%). El único país en el que ha aumentado la confianza de los empleados en su capacidad es Polonia, que ha subido cuatro puntos porcentuales desde el año pasado.

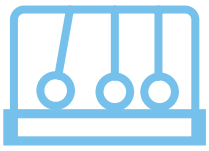


Llegan los robots

A casi una tercera parte (28%) de la fuerza de trabajo europea le preocupa que, en algún momento del futuro, su trabajo se haga de forma automática; el 15% cree que ello ocurrirá en cinco años, y más de una cuarta parte (28%) cree que en diez. Los empleados italianos son los más preocupados por la automatización (40%) y los polacos (20%) los que menos.

El problema de la productividad

Un poco más de uno de cada cinco encuestados (22%) luchan por ser productivos en el trabajo y uno de cada diez «casi nunca» o «nunca» consiguen lograr la máxima productividad, cifra que sube al 13% en el Reino Unido. Las tres barreras principales a la productividad son una mala gestión (19%), sistemas y procesos ineficientes (18%) y una tecnología lenta y poco eficaz (15%).



Preocupados por el bienestar

Casi uno de cada cinco encuestados (18%) dicen que soportan estrés diariamente y tres de cada diez (30%) se sienten tan estresados que están pensando en buscar un nuevo trabajo. Por otro lado, más de uno de cada diez (14%) encuestados creen que su compañía no se interesa en absoluto por su salud mental.

Sentimientos encontrados sobre el futuro

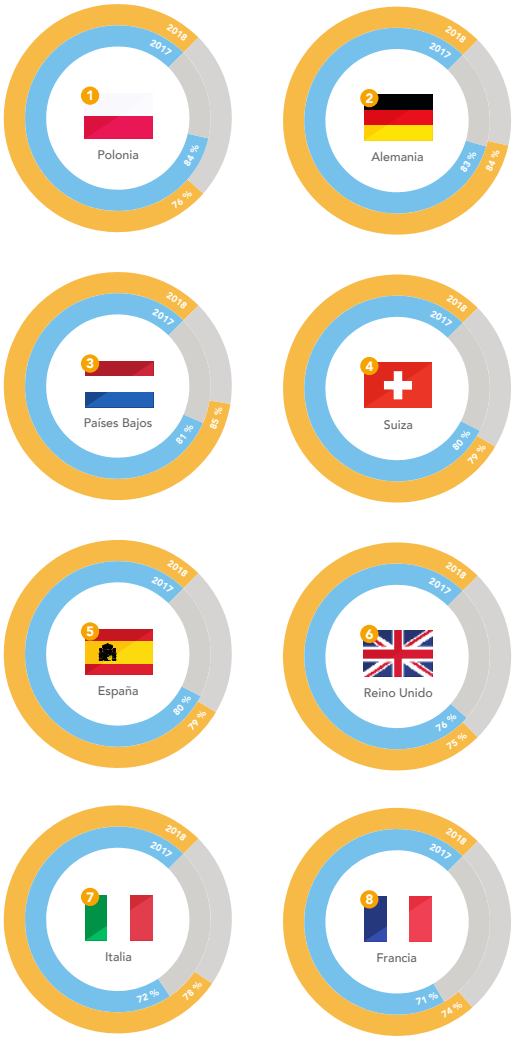
Optimismo en todas la edades

A diferencia de los años anteriores, todos los países en los que se ha llevado a cabo el estudio están experimentando ahora un crecimiento económico y una caída del desempleo, lo que está elevando los niveles de optimismo. En todo el continente, el 79% de los encuestados se describe ahora como optimistas, lo que significa una subida de un punto porcentual desde 2017 y de dos puntos desde 2016.

Los empleados holandeses son los más optimistas, con un 85% de trabajadores que admiten sentirse así, un incremento de cuatro puntos porcentuales con respecto al año pasado. En el otro extremo de la escala, los empleados franceses han conservado su posición como la nación menos positiva (74%), a pesar del incremento de tres puntos con respecto a 2017. Sin embargo, los cambios más significativos se encuentran en Italia, con un incremento de seis puntos porcentuales desde el año pasado (del 72 al 78%), y en Polonia, con una caída de ocho puntos porcentuales (del 84 al 76%).

Si tenemos en cuenta la edad, el optimismo de la juventud es bien visible. Los empleados más jóvenes ven su futuro laboral con mayor positividad que sus compañeros más mayores. Entre los empleados menores de 35, el 81% dice sentirse optimista sobre el futuro, en comparación con solo el 76% de los empleados mayores de 45.

El optimismo de los empleados europeos



Optimismo por grupo de edad

16–24 años	25–34 años	35–44 años	45–54 años	55+ años
81%	81%	80%	77%	76%

¿Debería irme o quedarme?

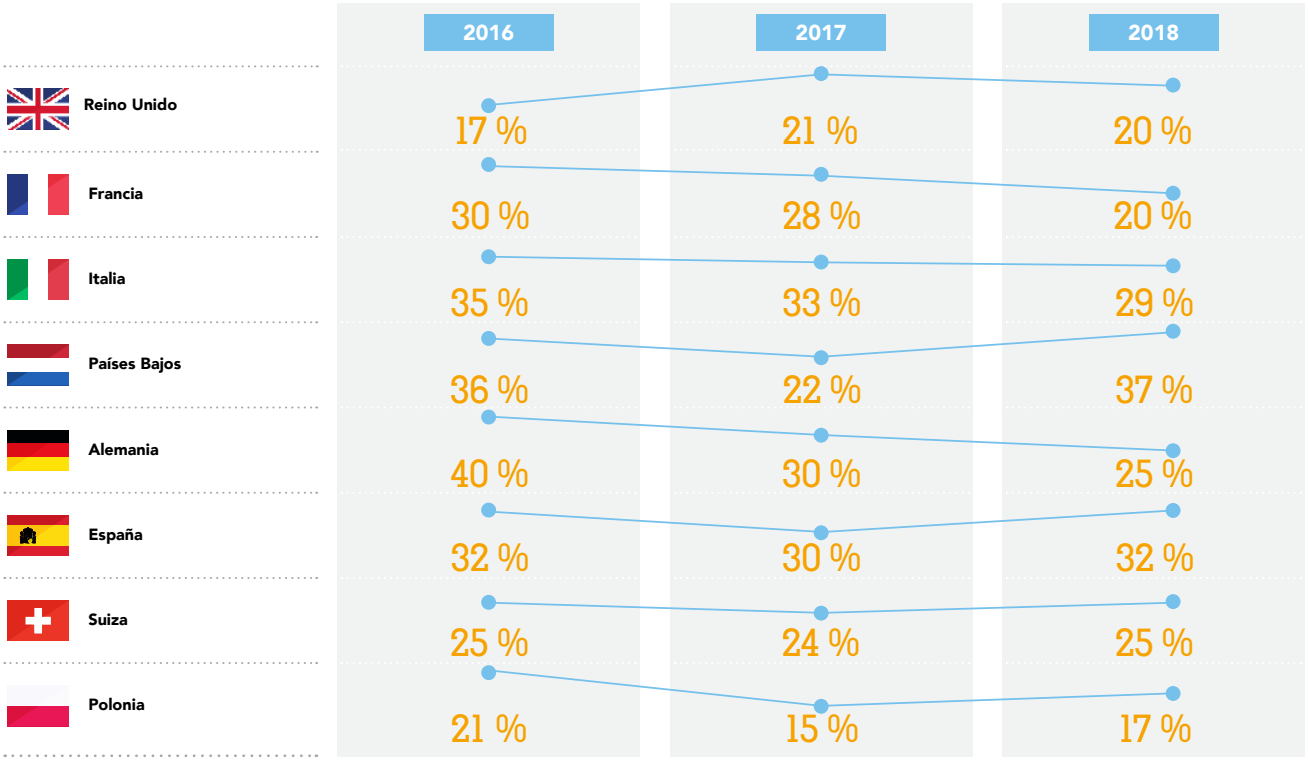
Las actitudes de los empleados respecto a su permanencia se mantienen en línea con 2016, ya que la confianza de los que buscan un empleo se sigue beneficiando de la relativa estabilidad económica y del empleo en toda Europa. Más de uno de cada diez encuestados (13%) dice estar pensando en dejar su empresa en los próximos 12 meses, mientras que más de una cuarta parte (26%) tiene la intención de permanecer en sus empresas para siempre. De media, los trabajadores esperan quedarse en la misma empresa solo durante cuatro años.

Un análisis más profundo revela que Polonia es el país donde se produce una mayor rotación, donde el 16% de los empleados espera dejar la empresa en el plazo de un año, seguida de cerca por el Reino Unido y Suiza (ambas con un 15%). En estos tres países es también donde hay menos empleados que prevean quedarse en su empresa durante toda su vida laboral (17%, 20% y 25%, respectivamente).

La nación donde hay mayor fidelidad es en los Países Bajos, donde el 37% de los empleados tiene previsto quedarse en su empresa toda la vida, lo que supone un incremento de los 15 puntos porcentuales desde el año pasado. En cambio, la fidelidad de los empleados franceses ha sufrido un descenso significativo, ya que solo un 20% declara tener previsto quedarse en su empresa toda la vida, en comparación con el 28% del año pasado. Alemania ha experimentado una caída similar de la fidelidad del 30% al 25% e Italia del 33% al 29%.

Si lo segmentamos por sectores, en el sector de ventas, medios de comunicación y marketing se espera una gran rotación. El 18% de sus profesionales prevén un cambio en los próximos 12 meses, seguido de los sectores de arte y cultura (17%). Los empleados más leales son los de producción y suministros y educación, donde el 32% y el 31% respectivamente tienen previsto quedarse en su empresa durante el resto de su carrera profesional.

Empleados que esperan quedarse toda la vida...



Explorando nuevas culturas de trabajo

¿Está perdiendo atractivo el autoempleo?

A pesar del explosivo crecimiento de los últimos años, hay señales de que la contratación por proyectos y el autoempleo están perdiendo su atractivo. Hay menos empleados que estén pensando en esta forma de trabajo (60% vs. 68% en 2017) o estén planteándoselo activamente (descenso de siete puntos al 8%). Los empleados autónomos son ligeramente menos optimistas de lo que lo eran en 2017 (77% vs. 79%), tal vez porque se están dando cuenta de algunos aspectos menos positivos de este estilo de vida.

Dicho esto, el panorama paneuropeo enmascara algunas diferencias fundamentales entre países. Por ejemplo, el deseo de convertirse en autónomo repunta en Italia, donde más de una cuarta parte (26%) de los empleados está pensando seriamente en dar el salto, seguidos de cerca por el Reino Unido, donde la cifra es del 20%. Ello contrasta con los Países Bajos, donde solo a uno de cada diez empleados (10%) le tienta trabajar como autónomo.

Existen también marcadas diferencias entre grupos de edad. El grupo de edad de 16-24 años tiene el triple de personas que está pensando en hacerse autónomo, en comparación con el grupo demográfico de mayores de 55 (29% vs. 9%). Del mismo modo, desde el punto de vista de la industria, los empleados que trabajan en el sector del arte y la cultura tienen más probabilidades de plantearse el cambio (30%), el doble de los que están dispuestos a hacerse autónomos en el sector sanitario (15%).

Porcentaje de empleados interesados en el autoempleo

Un reto cultural

¿Irse al extranjero?

Los europeos son, sin lugar a dudas, los ciudadanos que más viajan del mundo, sin embargo, los resultados sugieren que ese espíritu aventurero no siempre se aplica al mundo laboral. En general, solo el 6% de las personas encuestadas está pensando seriamente en irse a trabajar a otro país en los próximos dos años, aunque más de una cuarta parte (27%) dice que se lo pensaría.

Los empleados de Italia son los que más piensan en trasladarse a otro país. Más de la mitad (57%) de los entrevistados declaran que podrían planteárselo en los próximos dos años y el 11% lo está estudiando seriamente. Los franceses también son de los que más contemplan esa opción, en comparación con otros países (37%). Sin embargo, eso contrasta claramente con Suiza, donde menos de uno de cada cinco encuestados (18%) se lo ha planteado, y con Países Bajos, donde solo el 3% está pensando seriamente en trasladarse.

Existe una ligera diferencia por sexos. Un 37% de los hombres dice que están buscando, o están dispuestos a considerar un trabajo internacional en los próximos dos años, en comparación con solo el 30% de mujeres. La edad también es un factor importante. Uno de cada diez (10%) menores de 35 años está pensando activamente en trasladarse al extranjero en los próximos dos años, en comparación con solo el 3% de los mayores de 45.

Destinos profesionales

Cuando profundizamos sobre los países escogidos para trabajar, Alemania aparece como el destino más atractivo, señalada como primera opción por el 23% de los que aceptarían un traslado. América del Norte ha subido puestos, más de uno de cada cinco (21%) dice que se pensaría trasladarse allí, en comparación con el 5% del año pasado. Curiosamente, el Brexit no parece haber desanimado a los empleados de trasladarse al Reino Unido; una quinta parte de los encuestados lo consideran un destino atractivo para trabajar, lo que supone un aumento del 5%.

A nivel de países se pueden identificar algunas diferencias. Por ejemplo, América del Norte aparece como la opción más atractiva para los británicos, franceses y suizos, mientras que el Reino Unido es la opción preferida de los trabajadores españoles. Los empleados de Alemania, en cambio, se sienten más atraídos a Austria o Suiza, los holandeses suelen escoger Bélgica y los italianos y polacos suelen optar por Alemania.

Los obstáculos

Decidirse a trabajar en otro país no es fácil. Hay que superar muchos obstáculos profesionales y personales. De hecho, cuando se les pregunta a los empleados qué les retiene, el estudio muestra que los vínculos con la familia y los amigos es la cuestión principal para casi una tercera parte (32%) de los encuestados, muy por encima de cualquier otro factor. El segundo motivo es la barrera del idioma, indicado por algo más de una quinta parte de los encuestados (21%), mientras que el 14% indicó que, simplemente, no le atraía la idea.

Carrera de obstáculos

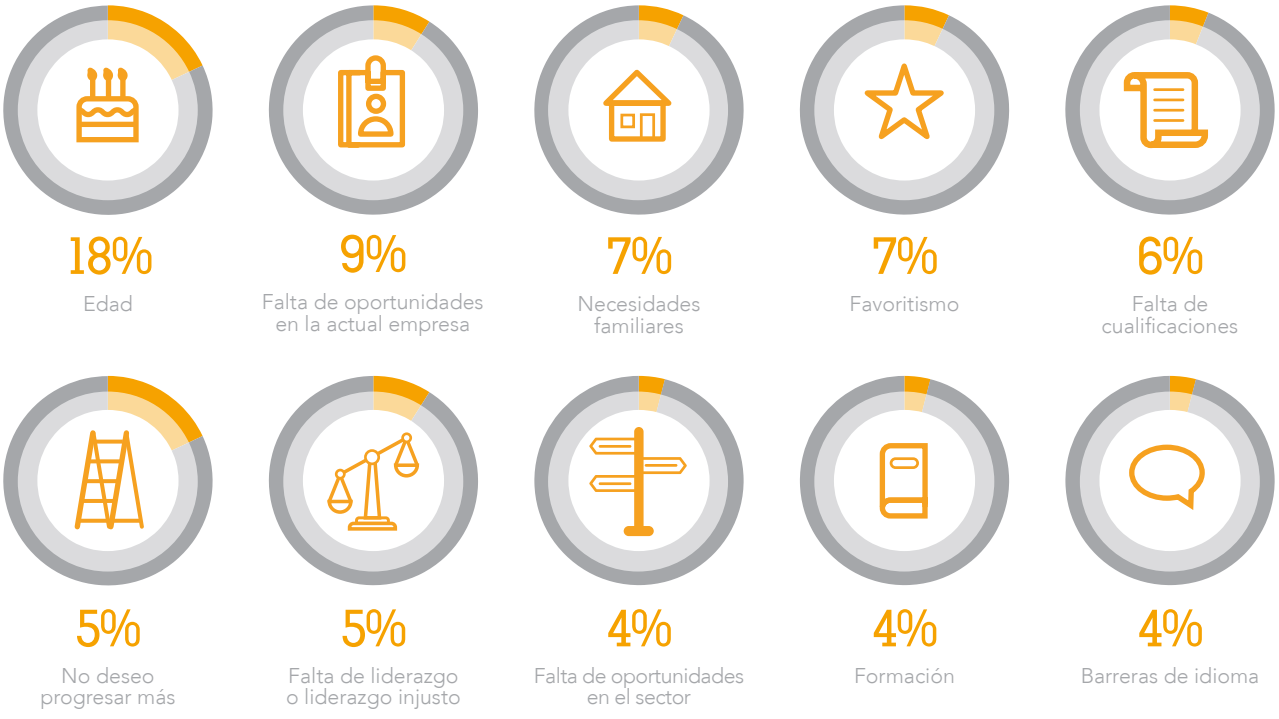
¿Qué te detiene?

El entorno laboral europeo es más diverso que nunca. Personas de todas las edades y procedencias trabajan codo con codo. Sin embargo, a pesar de esta diversidad, existen señales de que no se les están dando las mismas oportunidades a todos los empleados. Prácticamente uno de cada cinco encuestados (18%) cree que la edad es el mayor obstáculo para el desarrollo de su carrera. Este factor va muy por delante de otros motivos de tipo medioambiental, económico y de la industria.

La cifra aumenta drásticamente entre los grupos de mayor edad; un 28% de las personas entre 45 y 54 años y un 51% de los mayores de 55 creen que su edad es un obstáculo... lo que supone un incremento de cinco puntos en comparación con el año pasado para este último grupo. En cambio, solo el 7% del grupo de edad más joven siente lo mismo. La edad también parece ser un mayor obstáculo en unos países que en otros. Más de uno de cada cinco (22%) de los empleados de Suiza, Países Bajos y el Reino Unido siente que no está progresando debido a su edad, en comparación con solo el 13% en Alemania. Otros factores clave que limitan el desarrollo profesional son la «falta de oportunidades en la actual empresa» (9%), las «necesidades familiares» (7%) y el «favoritismo» (7%), con interesantes variaciones entre países. Los trabajadores alemanes tienen más probabilidades de decir que las necesidades familiares son un obstáculo para su desarrollo profesional (11% vs. una media europea del 7%), mientras que el doble de empleados italianos menciona el favoritismo (15% vs. 7%). Las actitudes cambian de nuevo en Francia, donde los trabajadores suelen culpar a la falta de oportunidades en su actual empresa (15% vs. 9%).

Resulta intrigante que la edad se vea como un mayor obstáculo entre los hombres que entre las mujeres (21% vs. 14%), mientras que no parece sorprender que las mujeres suelan mencionar las necesidades familiares como un problema (9% vs. 6%).

Diez factores clave que impiden el desarrollo profesional en Europa



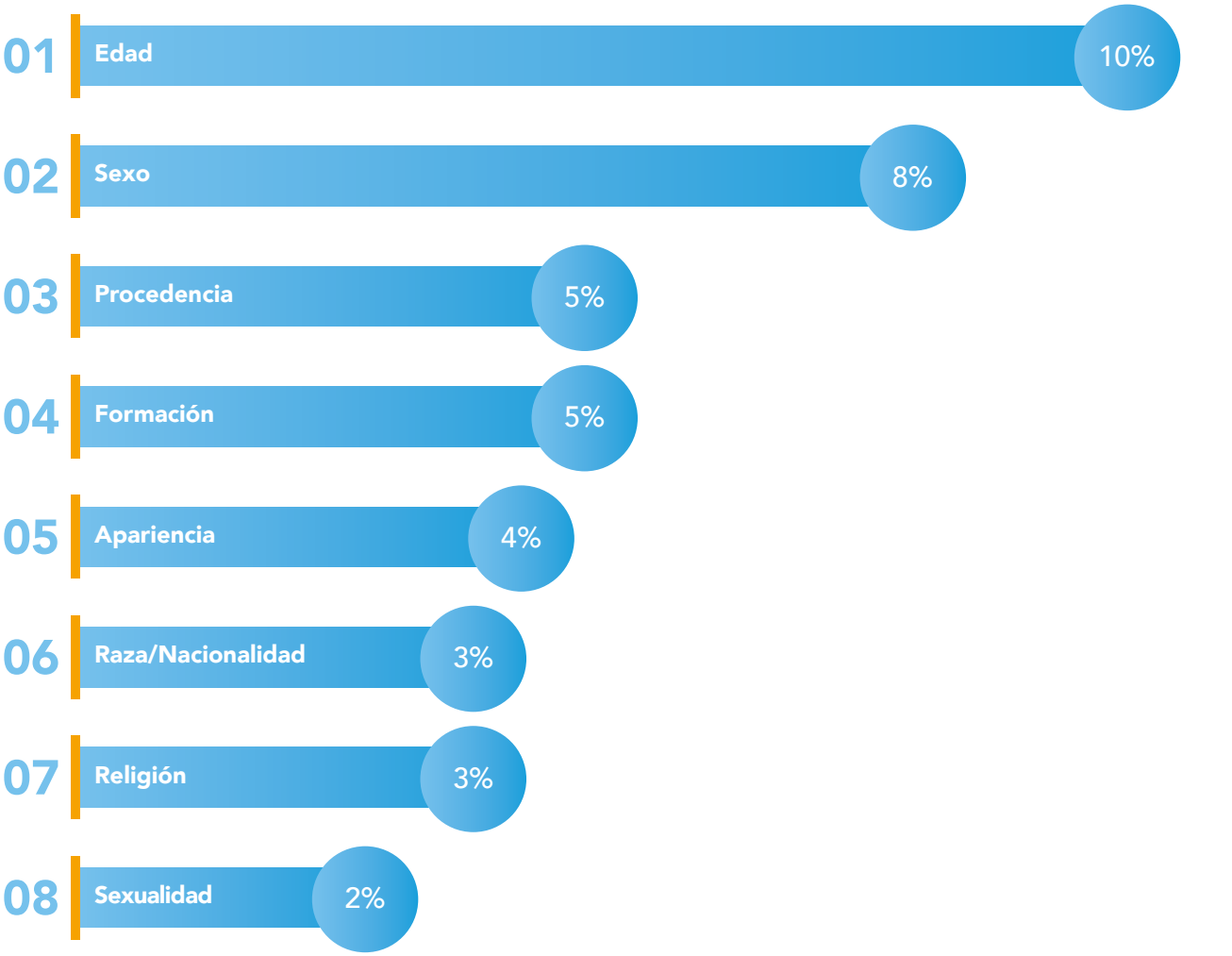
Lucha contra la discriminación

Las empresas de toda la Unión Europea están obligadas por ley a asegurar un tratamiento igualitario de los empleados y a combatir todo tipo de discriminación por motivos de sexo, raza u origen étnico, religión o creencias, incapacidad, edad u orientación sexual. Es preocupante, sin embargo, que a pesar de estas leyes, nuestros resultados revelen que más de uno de cada tres (34%) trabajadores europeos se ha sentido discriminado en el trabajo por algún motivo. El porcentaje se eleva al 42% en Italia, y al 37% en Francia, España y el Reino Unido, mientras que los Países Bajos tienen la menor incidencia, con un 21%.

Una vez más se aduce la edad como el principal motivo de discriminación, citado por el 10% de los empleados, seguido del sexo (8%), la procedencia (5%) y la formación (5%). La discriminación por sexo es mayor entre las empleadas mujeres (12%), mientras que la discriminación por edad aumenta entre los mayores de 55 (17%) y los menores de 25 (17%), lo que sugiere que no se trata de un tema únicamente del grupo de mayor edad.

Las denuncias por discriminación por edad son más prevalentes en el Reino Unido (12%), mientras que los empleados españoles denuncian tener más probabilidades de ser tratados de forma distinta por cuestión de sexo (12%) y los italianos por su procedencia (10%). Los empleados de los sectores del arte y la cultura manifiestan sufrir más discriminación que en otros sectores (48%), mientras que una gran proporción de los empleados de ventas, los medios de comunicación y marketing (40%) y los servicios financieros (40%) también aseguran haberse enfrentado a este problema en el trabajo.

Principales motivos de discriminación en el trabajo en Europa



Informe sobre la diferencia salarial entre sexos

A pesar del principio de igualdad salarial establecido en el derecho de la UE, las mujeres todavía cobran, de media, un 16,3% menos que los hombres en toda Europa . Por este motivo, algunos países han introducido la obligatoriedad de informar sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres, en un intento de acabar con esta inaceptable diferencia en los salarios.

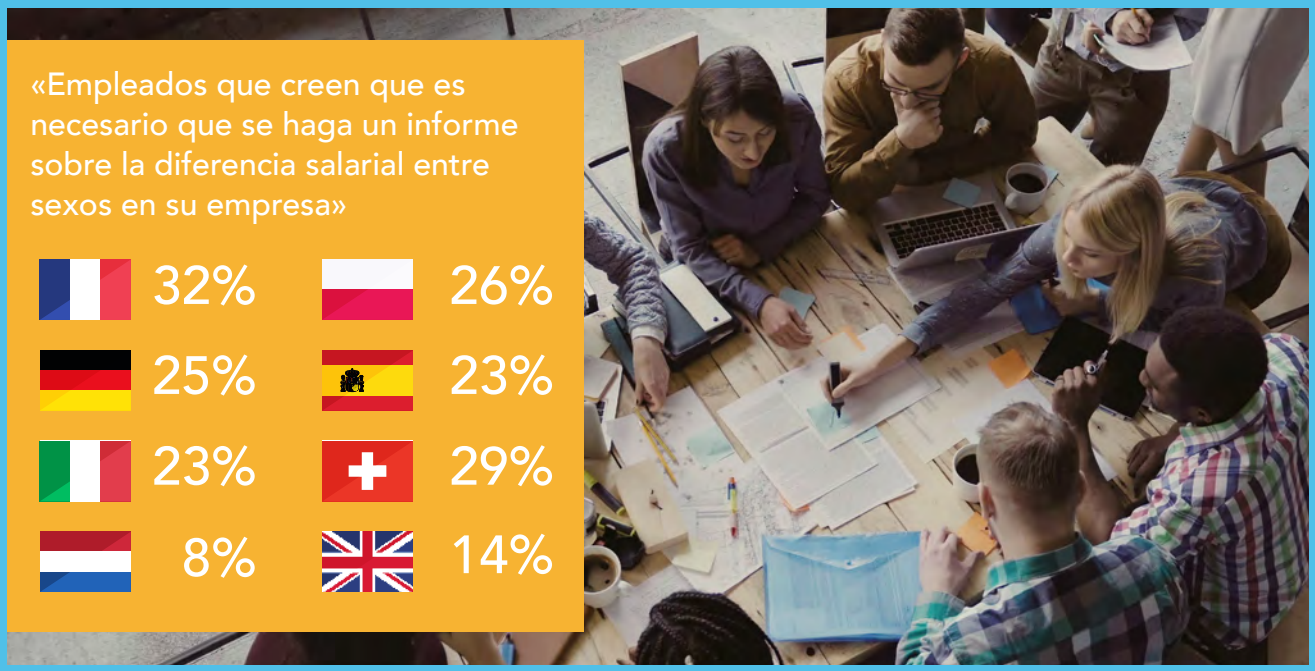
La legislación francesa introducida en 2010, por ejemplo, exige que las compañías con más de 50 empleados hagan un análisis de la diferencia salarial entre hombres y mujeres y el Reino Unido también se ha unido a esta tendencia, introduciendo unos informes obligatorios para las empresas con más de 250 empleados. Pero, ¿creen los empleados europeos que es necesario que se elaboren en sus organizaciones dichos informes sobre la diferencia salarial entre sexos?

En general, la mayoría de los empleados europeos confían en que su empresa esté pagando igual a hombres y mujeres y, por lo que nos consta, el 53% cree que no es necesario realizar ese tipo de informes. Sin embargo, eso nos deja con una quinta parte (22%) que cree que es necesario, y una cuarta parte (25%) que no está segura.

Las cifras, y quizá esto no sorprenda, varían en función de si se pregunta a hombres o mujeres. Una cuarta parte (25%) de las empleadas mujeres creen que es necesario elaborar los informes sobre diferencia salarial en comparación con el 19% de sus colegas hombres. También es algo más popular entre los grupos más jóvenes, más de una cuarta parte (28%) del grupo de 25 a 34 años está a favor, en comparación con solo el 16% entre los mayores de 55.

A nivel de país, el apoyo a la legislación repunta en Francia, donde un tercio (32%) de los empleados creen que deberían hacerse informes sobre la diferencia salarial entre sexos y en Suiza, donde el 29% está a favor. Los empleados de los Países Bajos son los menos propensos a creer que sea necesario (8%), seguidos del Reino Unido (14%), a pesar de la legislación que ha entrado en vigor recientemente.

Por sectores, los empleados del sector de servicios financieros se inclinan más a considerar que es necesario que se realicen informes sobre la diferencia salarial entre sexos en su empresa (30%), seguidos de cerca por los empleados de IT y telecomunicaciones (27%). En cambio, los trabajadores del sector público tienen mucha menor tendencia a creer que sea necesario (9%).



[1] 2017 Report on equality between men and women in the EU - http://www.eubusiness.com/news-eu/womens-pay.83sl

Preparados para el futuro

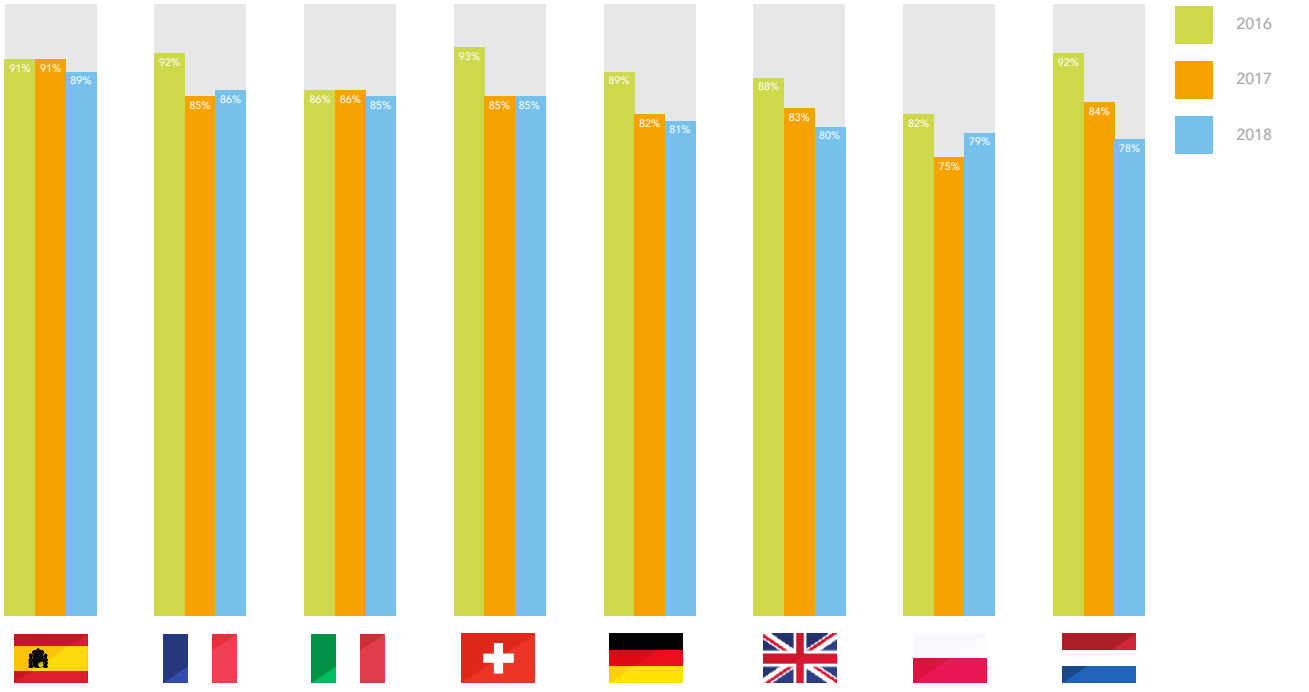
La confianza en las propias capacidades sigue cayendo

Las capacidades necesarias para el trabajo cambian sin cesar a medida que tecnologías innovadoras y nuevas ideas y estrategias van transformando el entorno laboral. Para continuar siendo imprescindibles, las empresas y los empleados tienen que seguir renovando sus habilidades, preparándose para las necesidades del futuro. Pero nuestro estudio muestra que quizá esto no se esté produciendo con tanta rapidez como debería, ya que solo un 83% de los empleados sienten que poseen las cualidades necesarias para triunfar en su puesto, con una caída de un punto porcentual desde el año pasado y un preocupante descenso del 6% desde 2016.

La caída de la confianza es evidente en la mayoría de países estudiados. Una vez más, los empleados españoles son los que se muestran más seguros de su nivel de preparación (89%), a pesar de una caída de dos puntos con respecto al año pasado. Al otro extremo están los holandeses, que son los que muestran menor confianza (78%), con una sustancial caída los 6 puntos porcentuales desde el año pasado y un 14 puntos porcentuales desde 2016.
Una vez más, las mujeres muestran una menor confianza en sus capacidades que sus compañeros hombres (81% vs. 85%), mientras que, en general, van perdiendo la confianza a medida que se hacen mayores. Por ejemplo, el grupo de edad de 45 a 54 años es el que muestra un menor nivel de confianza en sus capacidades, con un 79% en comparación con el 86% entre el grupo de edad de 16 a 24. Esto se podría deber al hecho de que hace poco que han acabado la escuela o la universidad y, normalmente, aunque no siempre, tienen mayor facilidad para usar nuevas tecnologías y son más maleables a nuevas formas de trabajar.

Los profesionales de IT y de telecomunicaciones, una vez más, son los que muestran un mayor nivel de confianza en sus capacidades (88%), aunque también aquí vemos una caída de tres puntos porcentuales, lo que sugiere que el ritmo de cambio en el lugar de trabajo está incluso al mismo nivel que los cambios a nivel técnico.

Empleados que creen que tienen las capacidades necesarias para triunfar



En el futuro todo estará automatizado

¿Me va a quitar el trabajo un robot?

Es imposible hablar de habilidades en 2018 sin tocar el tema de la automatización. Con el despliegue de la inteligencia artificial (IA) y la robótica a gran velocidad en varios sectores, muchos empleados, comprensiblemente, se muestran preocupados sobre lo que ello significa para su futuro en el trabajo. De hecho, casi a un tercio (28%) de los trabajadores europeos les preocupa que su puesto de trabajo se automatice en algún momento en el futuro.

Dicho esto, pocos encuestados creen que el cambio vaya a ser inminente. Solo una quinta parte (2%) temen que su trabajo se automatice o que vaya a ser sustituido por un robot en el próximo año. Sin embargo, el número sube al 15% entre los que creen que ocurrirá en cinco años, y a más de un cuarto (28%) entre los que estiman que ocurrirá en unos diez años.

Existen diferencias significativas de un país a otro. Los italianos son los más preocupados por la automatización; allí, el 40% de los empleados creen que su trabajo se automatizará en algún momento en el futuro. Los empleados del Reino Unido están más preocupados que la media (32%), mientras que solo una quinta parte de los empleados suizos (20%) y polacos (20%) creen que ello se producirá en los próximos años.

La preocupación sobre la automatización es mayor entre los grupos más jóvenes, entre los que casi cuatro de cada diez (39%) de entre 16 y 24 años, están preocupados por la automatización de sus trabajos, en comparación con solo el 18% de los mayores de 55. Esto podría deberse a que están menos establecidos en sus carreras profesionales y tienen menor vida laboral delante de ellos, pero, ciertamente, demuestra que el impacto de la IA ya está muy presente en las mentes de los más jóvenes.

Los empleados del sector de servicios financieros son los que están más preocupados sobre la automatización. El 44% teme que su trabajo será sustituido en la próxima década, mientras que, en el otro extremo, solo el 17% de los empleados del sector educativo y el 19% de los empleados de arquitectura, ingeniería y construcción creen que su trabajo pronto será hecho por una máquina.

Un paso por delante de los robots

Con tantos empleados que se enfrentan al desempleo o a una reasignación debido a la tecnología, la formación continuada y la mejora de las habilidades de la fuerza laboral garantizarán que tengan las cualidades exigidas en el nuevo entorno laboral. Resulta alentador, por lo tanto, que un tercio de los encuestados (37%) digan que su organización ya lo está haciendo, y que un 15% más crean que sus empresas lo tienen previsto. No obstante, eso deja a más de la mitad (48%) de los empleados con la perspectiva de que sus habilidades serán sustituidas en un futuro no muy lejano si su empresa no actúa con rapidez.

Las empresas italianas son las que más formación ofrecen a sus empleados (66%), mientras que las empresas suizas son las que menos (31%). Entre sectores, las empresas de IT y telecomunicaciones son las más activas preparando a sus trabajadores para un futuro automatizado (61%).

En cuánto tiempo creen los empleados que sus trabajos serán realizados automáticamente?

Protección de datos

El 25 de mayo de 2018 entrará en vigor en la Unión Europea el nuevo Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), que impondrá a las organizaciones mayores obligaciones para proteger los datos de sus clientes y empleados y respetar la privacidad de sus datos. Pero, ¿están las empresas preparadas?

A nivel europeo los resultados sugieren que no. Tres de cada diez (31%) empleados europeos dicen no confiar en que sus datos personales se estén conservando de forma segura y responsable por parte de su empresa. El 16% cree que los sistemas de la compañía son vulnerables a un ataque informático o a una filtración de datos, el 8% cree que no tienen control sobre sus datos personales y el mismo número (8%) cree que sus organizaciones conservan demasiados datos sobre ellos sin su consentimiento.

La preocupación sobre los datos es mayor entre los empleados franceses. El 43% no confía en que sus datos personales estén siendo almacenados de forma segura o responsable. El porcentaje cae al 24% para los empleados de los Países Bajos. Por sectores, los empleados de IT y de telecomunicaciones son los más preocupados por la seguridad de sus datos (35%), quizá porque conocen mejor la tecnología existente y los posibles riesgos.

Los empleados creen que sus datos personales no se conservan de forma segura y responsable porque...

16%

Los sistemas son vulnerables a un ciberataque o a una filtración de datos

8%

No tienen control sobre los datos que se conservan sobre ellos

8%

Creen que la organización conserva muchos datos suyos sin su consentimiento

Mantener el compromiso y la productividad de los empleados

Encontrar el equilibrio de la motivación

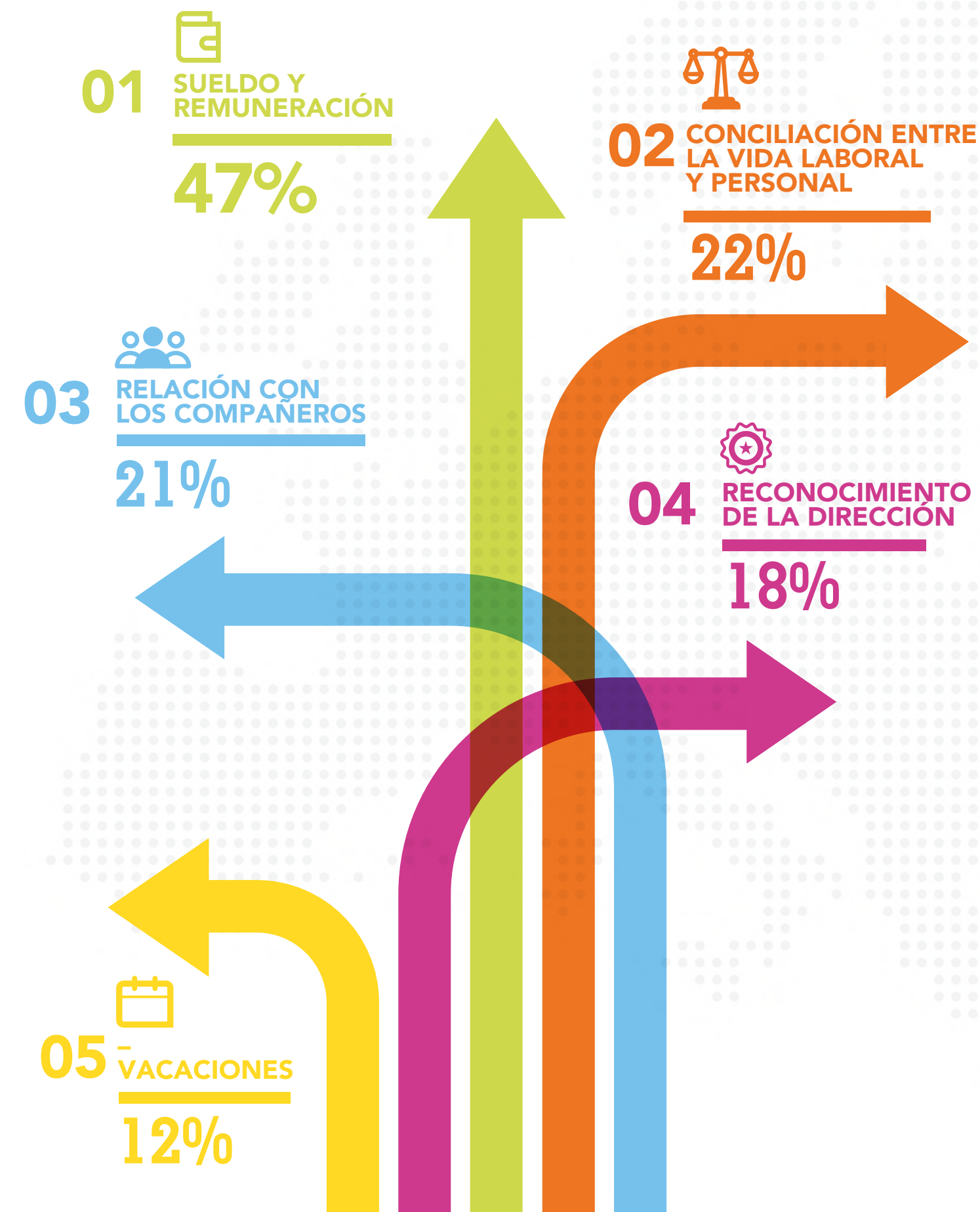
Las organizaciones son la suma de sus personas, motivo por el cual las empresas tienen que invertir en asegurarse de que el personal se siente motivado no solo para hacer su trabajo, sino para hacerlo bien; yendo incluso más allá de lo que se espera de ellos. Y aunque existen diversos factores que influyen en la motivación de los empleados, el sueldo y la remuneración continúan siendo claves y se indican como el principal motivador para casi la mitad (47%) de los encuestados. Esta cifra ha permanecido constante desde 2016, demostrando el poder del salario para crear un significado emocional y un contexto de trabajo.

Pero el dinero no es, en modo alguno, el único motivador, y es interesante ver que más de la mitad del grupo (53%) no lo indica como motor principal. Para dichos encuestados, la conciliación de la vida laboral y personal es clave, indicada por una quinta parte (22%) de los empleados, junto con las relaciones con los compañeros (21%); aunque ambos factores han disminuido desde el año pasado (del 28% al 30%, respectivamente). Es interesante observar que a las mujeres les motiva menos el dinero que a los hombres (45% vs. 50%) y les motivan más otros beneficios no monetarios, como la conciliación de la vida personal y laboral (24% vs. 20%) y las relaciones con los compañeros (24% vs. 18%).

Sin embargo, existe todavía una minoría preocupante (6%) de empleados de toda Europa que dicen que no les motiva nada, lo que supone un ligero aumento con respecto a 2017 (5%) y alcanza un 8% entre los empleados del Reino Unido. En otras áreas, en Polonia es en el país donde el dinero motiva más (58%), y en Suiza donde menos (35%). La valoración de la conciliación entre la vida personal y laboral sube en Francia (26%), mientras que los polacos son los que la valoran menos (15%). Y los trabajadores de Polonia son los que suelen valorar menos las relaciones con sus compañeros (15%) en comparación con el 30% de los holandeses.

> “Las organizaciones son la suma de sus personas, motivo por el cual las empresas tienen que invertir en asegurarse de que el personal se siente motivado no solo para hacer su trabajo, sino para hacerlo bien”

Los factores que más motivan en Europa



El problema de la productividad

La productividad, uno de los principales impulsores del éxito y de los resultados económicos, es una cuestión clave para las empresas de manera global. Pero conseguir lo mejor de tu fuerza laboral no es fácil. Solo algo más que una cuarta parte (23%) de los empleados declara que su lugar de trabajo les permite ser lo más productivos posible «todo el tiempo», y menos de la mitad (46%) dice que tal es el caso «la mayor parte del tiempo». Esto nos deja con más de uno de cada cinco (22%) que dicen que solo pueden obtener la máxima productividad «a veces», mientras que uno de cada diez (10%) dice que esto no ocurre «casi nunca» o «nunca».

Los mayores problemas de productividad los encontramos en el Reino Unido, donde el 13% de los empleados dicen que «casi nunca» o «nunca» pueden lograr la máxima productividad, junto con Alemania, donde la cifra es del 11%. En Polonia, en cambio, encontramos los trabajadores con menos problemas de productividad (6%).

Por sectores, el problema es más habitual en ventas, medios de comunicación y marketing, donde más de un tercio (36%) de los trabajadores dicen que no pueden maximizar su productividad, seguidos de los empleados de sanidad (33%) y comercio al por menor, catering y ocio (32%), mientras que los empleados del sector del arte y la cultura son los que menos trabas encuentran a su productividad (23%).

Una mala gestión mina la productividad

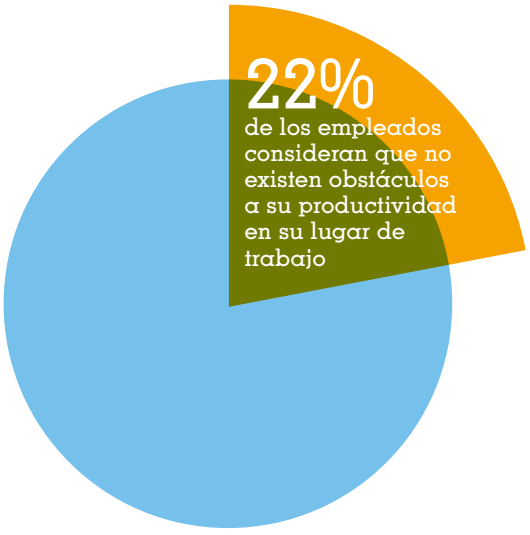
Podemos profundizar en el tema analizando los tres obstáculos principales de la productividad, entre los que una mala gestión se revela como el problema más extendido, mencionado por uno de cada cinco (19%) encuestados, seguido de sistemas y procesos ineficientes (18%) y una tecnología lenta e ineficiente (15%), que también limitan los resultados del personal.

Una mala gestión mina la productividad

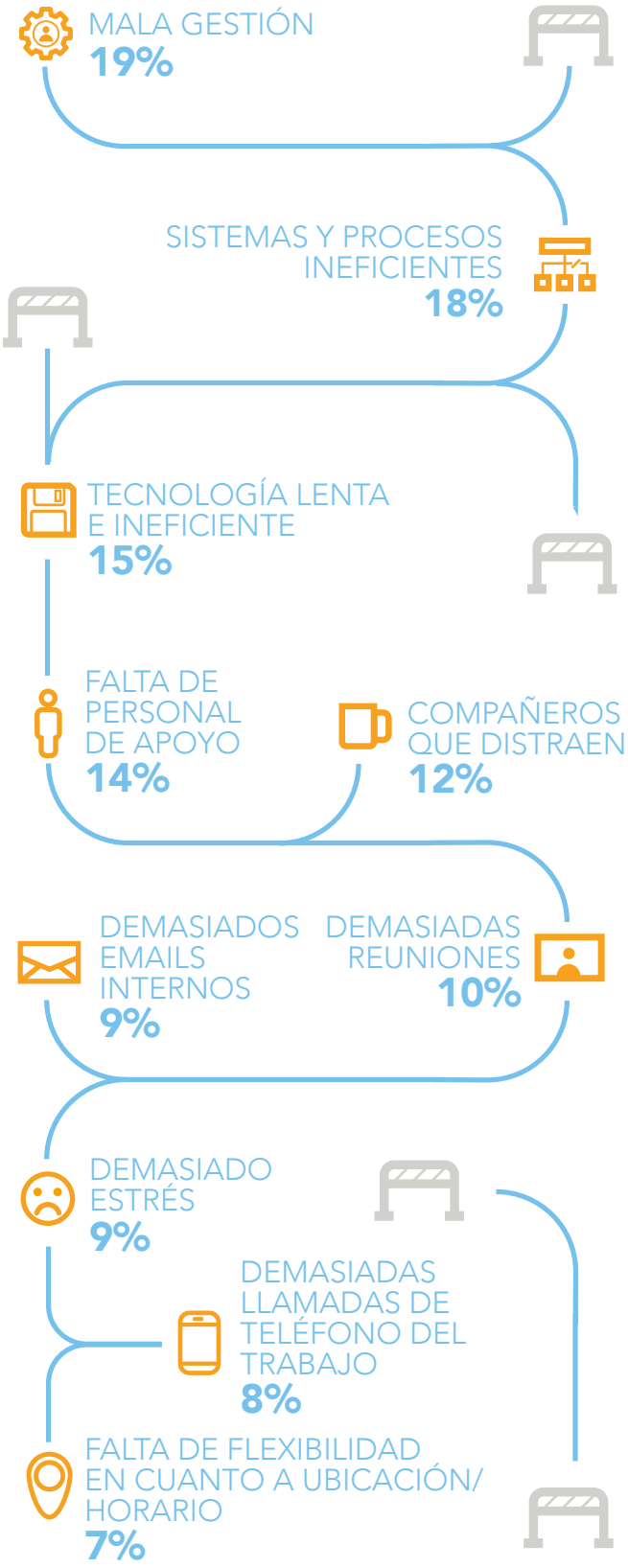
Podemos profundizar en el tema analizando los tres obstáculos principales de la productividad, entre los que una mala gestión se revela como el problema más extendido, mencionado por casi uno de cada cinco (19%) encuestados, seguido de sistemas y procesos ineficientes (18%) y una tecnología lenta e ineficiente (15%), que también limitan los resultados del personal.

Una vez más podemos observar diferencias considerables entre países, por ejemplo, la mala gestión suele considerarse un problema en Polonia (25%), mientras que España lucha contra los sistemas y procesos más ineficientes (22%) y los italianos con una tecnología lenta (20%). En otras áreas, los franceses suelen quejarse por tener demasiadas reuniones (15%) y los británicos dicen que el estrés afecta a su productividad (12%).

A pesar de los numerosos informes sobre el efecto perjudicial de las redes sociales y de la tecnología personal en la productividad, solo el 6% de los trabajadores europeos citaron páginas web como Facebook, como un obstáculo a la productividad y solo el 5% dijo que su teléfono personal le distraía demasiado. Sin embargo, el porcentaje sube al 16% entre los jóvenes de 16 a 24 años, casi el triple que la media. En el otro extremo, los trabajadores más mayores tienen más inclinación a decir que nada les distrae en su puesto de trabajo (37%), casi el doble que la media (22%).



Principales obstáculos a la productividad en Europa



Bienestar: todo está en la mente

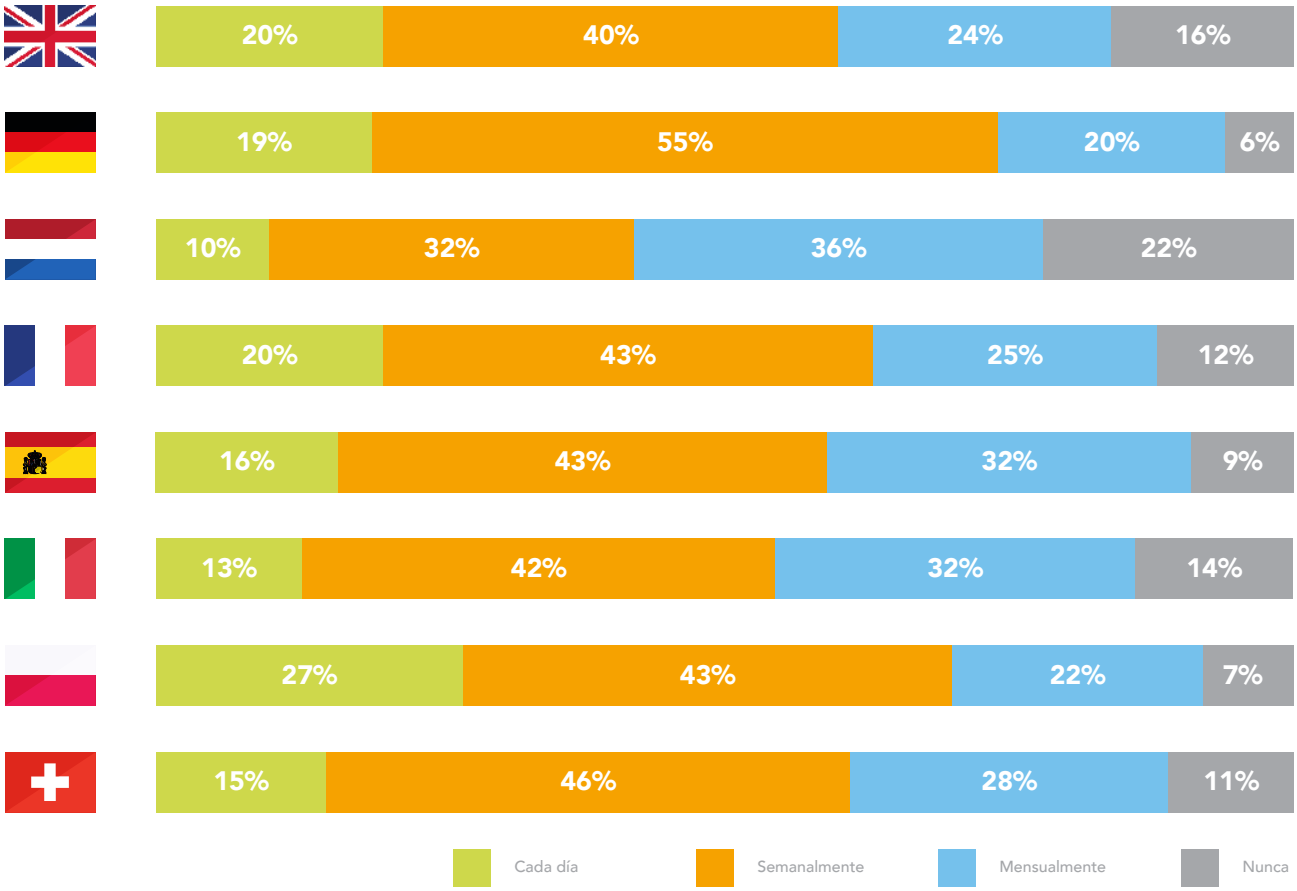
Europa estresada

Es fácil pasar por alto el estrés como parte de la vida en un lugar de trabajo ajetreado, pero demasiado estrés puede provocar serios problemas para las empresas, incluyendo una menor productividad y motivación y mayor absentismo. Resulta preocupante, por lo tanto, que casi uno de cada cinco trabajadores europeos (18%) diga que está sometido a estrés diariamente, lo que supone un incremento del 5% desde el año pasado. Más preocupante incluso es el hecho de que tres de cada diez (30%) empleados europeos se sientan tan estresados que estén pensando en buscar un nuevo trabajo, cifra que alcanza el 37% entre los menores de 35 años.

La nación más estresada es Polonia, donde más de una cuarta parte (27%) de los trabajadores dice estar sometida a estrés a diario, seguida del 20% de empleados franceses y británicos. Sin embargo, los italianos son los que más suelen decir que el estrés les empuja a buscar un nuevo trabajo, entre los que un considerable 40% dice que es así, el doble que en los Países Bajos y en Suiza (20%). De hecho, los Países Bajos parece ser la nación con menos problemas de estrés, con solo uno de cada diez (10%) empleados que declara sentirse estresado cada día.

Una mirada a los grupos demográficos revela que el estrés parece disminuir a medida que el trabajador se va haciendo mayor. Más de un tercio (37%) del grupo de edad de 16 a 24 piensa en cambiar de cargo debido al estrés, en comparación con solo un 17% del grupo de edad de más de 55. Desde un punto de vista de sexos, las mujeres parecen sufrir estrés con mayor frecuencia. Casi una de cada cinco (19%) dice sentirse estresada cada día, en comparación con el 16% de sus colegas hombres.

Nivel de estrés en toda Europa



Las empresas descuidan el bienestar mental

El estrés es un aspecto del bienestar mental, pero existen otros factores que pueden tener un impacto en el rendimiento, el compromiso y la motivación de sus empleados en el trabajo. Sin embargo, ¿cuántas empresas están tomando medidas para promover un enfoque proactivo a la salud mental en el lugar de trabajo?

Los resultados sugieren que queda mucho por hacer. El 14% de los encuestados cree que su compañía no tiene ningún interés en su bienestar mental en absoluto y algo más de una tercera parte (34%) dice que tienen poco interés (de uno a cuatro en una escala de diez puntos). Casi la mitad (46%) dice que su empresa se interesa (puntuación entre seis y diez), mientras que solo el 6% dice que su empresa «tiene un gran interés».

Una revisión de las puntuaciones medias muestra que la actitud varía mucho en Europa, con un máximo de 6,14 en los Países Bajos (donde los empleados suelen pensar que su compañía se preocupa por su bienestar mental) y un 3,87 en Polonia, mucho menos que la media europea del 5,47. De hecho, casi una tercera parte de los empleados polacos creen que a su empresa no le preocupa su bienestar mental en absoluto, casi cinco veces el nivel de sus homólogos en los Países Bajos y Suiza (7%).

Resulta interesante observar que los trabajadores más mayores son los que menos suelen creer que su empresa se preocupa por su bienestar mental. El 16% de los mayores de 55 años cree que no, en comparación con el 11% del grupo de edad más joven.

¿Qué significa esto para RR.HH.?

En muchos aspectos, The Workforce View 2018 revela un lugar de trabajo con un pie caminando hacia el futuro y el otro anclado en el pasado. Por un lado, las empresas y los empleados se están poniendo al día rápidamente, sacando partido de las nuevas tecnologías para transformar sus operaciones y su forma de trabajar. Pero por otro lado, vemos muchos de los mismos problemas de gestión y de personal que han afectado a las empresas durante años, que podrían obstaculizar el progreso si no se solucionan.

Un aspecto que preocupa mucho es la discriminación. Un gran porcentaje de la fuerza laboral sigue denunciando ser tratada de forma injusta en el trabajo debido a su edad, sexo o algún aspecto de su procedencia. Dado que ya contamos con la legislación adecuada para combatir el problema, es vital que las empresas pongan en marcha sus propias medidas de igualdad para asegurarse de que se cumplan, lo que pasa por auditar los sistemas y los procesos actuales, crear una detallada política de igualdad y construir un plan de acción para ponerlo en marcha. Una combinación adecuada de formación de los empleados y comunicación, los procesos y procedimientos idóneos y una supervisión regular del progreso construirán los cimientos de una cultura más igualitaria.

Otro problema permanente es la productividad, que tiene el potencial de obstaculizar seriamente el crecimiento económico y empresarial. Especialmente preocupante es el hecho de que la mala gestión se mencione como el principal motivo que impide que el personal alcance la máxima productividad, por delante de muchos otros factores. Una buena gestión no es algo que llegue de forma natural a todo el mundo, por eso la inversión en formación es tan importante. Los programas formales de desarrollo ayudan a los directores a aprender a responder a las diversas necesidades de sus equipos, así como a entender cómo deben ofrecer su feedback y reconocimiento de forma efectiva.

El estrés es también una preocupación constante que no puede continuar siendo ignorada. El bienestar en el lugar de trabajo ya no solo consiste en animar a que se haga ejercicio físico o se coma de forma saludable. Los estudios revelan un mayor nivel de enfermedades mentales en Europa, por lo que las empresas tienen que empezar a interesarse de forma activa por el bienestar mental de los empleados. Esto quiere decir tener líneas abiertas de comunicación entre la dirección y el personal, darles a los empleados la flexibilidad que necesitan y pensar en unos esquemas más formales, como la salud en el trabajo y los programas de asistencia a los empleados.

Y por último, con tantos cambios tecnológicos en el horizonte, la inversión en formación no es negociable. Mientras leemos esto, la automatización ya está ocurriendo, y solo puede ir en aumento. Los empleados tienen que estar preparados no solo para trabajar con las nuevas tecnologías, sino también para seguir formándose y asegurarse de que no son sustituidos en su puesto. Sin la inversión adecuada en formación y en capacidades, es muy probable que las organizaciones se vuelvan peligrosamente obsoletas en un futuro no muy lejano.

Se presentan tiempos complicados para los profesionales de RR.HH. y Gestión del capital humano, que deben hallar el equilibrio entre gestionar los problemas de hoy en día y sentar las bases para una visión a largo plazo. Pero, mientras hablamos de la automatización y de los robots, RR.HH. y Gestión del capital humano tienen una oportunidad única. Cuando el concepto de lo humano en el trabajo se está cuestionando tanto, contar con unos recursos más humanos es más importante que nunca.

Resulta vital para las empresas acercarse a su gente. Es hora de tratar a los Recursos Humanos y al HCM como la puerta de entrada para comprender a tus empleados y cómo poder interactuar mejor con ellos. Mirando más allá de las hojas de cálculo y ver a tu gente 'fuera de la caja', puedes construir un lugar de trabajo que satisfaga sus necesidades y ver como prospera tu negocio.

A more human resource.℠

Tecnología líder con un enfoque humano. Empresas de todos los tipos y tamaños en todo el mundo confían en el software en la nube de ADP y en su conocimiento experto para ayudar a liberar el potencial de sus empleados. RRHH. Talento. Beneficios. Nómina. Cumplimiento Legislativo. Trabajando juntos para desarrollar el talento. Para obtener más información, visite Spain.adp.com

ADP y el logo de ADP son marcas registradas de ADP, LLC. Todas las otras marcas registradas son propiedad de sus respectivos dueños. Copyright © 2018 ADP, LLC. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS